

УДК 349.2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

А. Г. Апенюк

младший научный сотрудник отдела исследований
в области гражданского, экологического и социального права,
магистр юридических наук,
Национальный центр законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь
e-mail: karpovich-nastasia@mail.ru

***Аннотация.** В статье представлен анализ основных проблемных аспектов правового регулирования профессионального обучения работников. Обозначена необходимость деления профессионального обучения на подготовку, осуществляемую в специальных организациях, и подготовку, реализуемую самостоятельно нанимателем на производстве.*

***Ключевые слова:** профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, работник.*

***Annotation.** The article presents an analysis of the main problematic aspects of legal regulation of professional training of employees. The necessity of dividing professional training into training carried out in special organizations and implemented independently by the employer in the workplace is indicated.*

***Keywords:** professional training, re-training, professional development, employee.*

Значение института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации нельзя переоценить. Применяемый в сфере образования принцип «непрерывного профессионального обучения» диктует актуальность рассматриваемого вопроса. Получаемые в период обучения знания имеют свойства устаревать и трансформироваться, это, в свою очередь, требует от граждан адаптации и приспособления к новым условиям. Отметим, что для современного мира в наибольшей степени характерна изменчивость и мобильность. В условиях развития информационного общества человек должен не только усваивать знания по определенной отрасли, но также быть готовым к постоянному изучению новых. Бесспорно, существуют сферы, характеризующиеся большей стабильностью, нежели другие, например, медицина. Однако даже такие области подвержены вызовам в нашем мире, решение которых невозможно без постоянного профессионального роста людей, осуществляющих такую деятельность.

Наличие высокого уровня образования, в том числе дополнительного, является неотъемлемым элементом развития всего государства. От того, насколько

ко развит кадровый потенциал государства, зависит производительность труда, доход государства и в конечном счете вся экономика страны.

Несмотря на обозначенное выше значение профессионального обучения, действующая в Республике Беларусь система характеризуется разрозненностью, отсутствием системности, необходимого уровня правового регулирования, а также единообразной правоприменительной практики.

Проблемы развития рассматриваемого института можно условно разделить на три группы: теоретические, правовые и правоприменительные. При этом проблемы каждой из указанных групп последовательно порождают проблемы другой. Так, существующая уже более 70 лет дискуссия о месте отношений по профессиональному обучению порождает правовую неопределенность в части их законодательного опосредования, что в свою очередь отрицательным образом сказывается на практике применения и ведет к возможным нарушениям законодательства о труде.

Еще один немаловажный момент, который должен приниматься во внимание при рассмотрении проблематики профессионального обучения, — необходимость разделения института на две группы: профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, осуществляемые в специальных организациях, и реализуемые самостоятельно нанимателем (как принято в трудовом законодательстве — обучение на производстве). Рассматриваемая классификация имеет принципиальное значение. Подходы к правовому регулированию в зависимости от избираемой группы значительно разнятся, что подтверждается конкретными нормами законодательства о труде (п. 1 ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК РБ)).

Одним из ключевых вопросов, которые по настоящее время задают ученые-трудовики, по праву считается вопрос об отраслевой принадлежности отношений по профессиональному обучению и его месте в трудовых правоотношениях.

В науке трудового права сложилось несколько подходов к рассматриваемой проблематике. Условно имеющиеся позиции можно разделить на следующие группы: об отнесении рассматриваемых отношений к предмету трудового права; о гражданско-правовой природе правоотношений; идея о межотраслевом характере отношений по профессиональному обучению; учебно-трудовая природа отношений.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно на производстве советские ученые-правоведы включали в предмет трудового права на том основании, что они имеют неразрывную связь (не только внутреннюю, но и внешнюю) с тру-

дом в конкретной организации, являющимся объективной основой правовых норм, образующих отрасль трудового права [1, с. 45].

В пользу трудового характера отношений, которые возникают в период профессионального обучения, свидетельствует тот факт, что их реализация осуществляется в процессе труда, т. е. для профессионального обучения лицо вовлекается в хозяйственную сферу работодателя, в сферу, где последний имеет работодательскую или, как ее еще называют в литературе, «хозяйскую» власть», которой ученик обязан подчиняться (внутренний распорядок, трудовая дисциплина и т. п.); на учеников распространяются принятые работодателем локальные правовые акты [2, с. 23].

Трудовое право Республики Беларусь столкнулась с аналогичной проблемой по определению отраслевой принадлежности отношений, возникающих в процессе профессионального обучения. При этом в настоящее время она осложнена практически полным отсутствием на уровне ТК РБ норм, направленных на регламентацию данных отношений. Только в рамках ст. 55, 102, 205, 220-1 ТК РБ [3] в том или ином аспекте упоминается профессиональное обучение. В части правовой регламентации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно на производстве направлены нормы, содержащиеся в ст. 278 и 280 ТК.

Несмотря на общую дискуссионность отраслевой принадлежности отношений по профессиональному обучению большинство ученых (Л. Я. Гинцбург, С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский, А. Е. Пашерстник и др.) придерживаются мнения о трудовом характере таких отношений. При этом следует отметить, что трудовое право включает в состав сложный набор отношений. Реализуя свое право на труд, у работника параллельно могут возникать иные правоотношения, которые существуют постольку, поскольку существует непосредственно трудовое право.

Отметим, что трудовые отношения, по сути, определяют все другие правоотношения, которые возникают в сфере трудового права. Отношения, тесно связанные с трудовыми, возникают постольку, поскольку это необходимо непосредственно трудовым отношениям. Как отмечал Н. Г. Александров, «под производными от трудовых правоотношений надо понимать такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно» [4, с. 174].

Подход белорусского законодателя к рассматриваемому вопросу состоит в следующем. Отношения по профессиональной подготовке работников на производстве, согласно ст. 4 ТК РБ, отнесены к отношениям, связанным с трудовыми. При этом, полагаем, в данном случае законодатель исходил из суще-

ствующего в юридической литературе широкого подхода к определению термина «профессиональная подготовка», включающего в себя и переподготовку, и повышение квалификации. В обоснование нашей позиции можно привести положения двух единственных статей ТК РБ, упоминающих обучение на производстве (ст. 278 и 280). В обеих статьях речь идет о «профессиональном обучении», которое, как отмечалось ранее, включает в себя профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Таким образом, законодателем было определено, что отношения, связанные с профессиональным обучением на производстве, относятся к производным от трудовых. В части отношений, которые касаются профессионального обучения за пределами производства, их отраслевая принадлежность до сих пор остается неразрешенной. При этом в отличие от законодательства о труде Российской Федерации, в котором правовое опосредование отношений по профессиональному обучению осуществляется через ученический договор, заключаемый не только с работниками, но также с лицами, ищущими работу (ч. 1 ст. 198 ТК Российской Федерации [5]), в Республике Беларусь применяется механизм приема на работу лиц, не имеющих соответствующей квалификации (разряда, класса) по профессии. Следовательно, в данном случае мы можем сделать вывод о том, что любое направление на профессиональное обучение осуществляется, в отличие от подхода Российской Федерации, только в отношении субъекта, состоящего с нанимателем в трудовых отношениях (т. е. с работником). В силу чего справедливо возникает вопрос о характере таких отношений: можно ли по аналогии с отношениями по профессиональному обучению, отнести указанные отношения к связанным с трудовыми? Имеются ли в данном случае достаточные основания для дифференциации подходов к таким отношениям?

Мы исходим из того факта, что при организации обучения и непосредственно на производстве, и путем направления к иному субъекту заключается трудовой договор (контракт) с обучающимся лицом, и он имеет статус работника. Следовательно, и в первом, и во втором случаях существует основное трудовое отношение, которое может быть осложнено иными правоотношениями. При этом появление связанных отношений не прекращает само трудовое. Направление работника на обучение за пределами производства, да и, собственно, подготовка на производстве, не влияют на состояние трудового отношения, в отличие от факта непрохождения обучения. В силу этого справедливо возникает вопрос, каким образом факт обучения на производстве или за его пределами влияет на характер отраслевой принадлежности. Ведь при направлении работника на обучение в иную организацию трудовое отношение продолжается на тех же условиях, наниматель заключает с обучающей организацией договор в сфере образования, в котором работник обозначается как субъект, в

интересах которого заключается такой договор. Несомненно, вопросы, которые связаны непосредственно с процессом обучения (организация, осуществление и т. д.), должны регулироваться нормами законодательства об образовании. Однако такое же действие в указанной части данные нормы имеют и в отношении обучения на производстве (например, положение о том, что обучение включает в себя теоретическую и практическую часть). Нарушение работником требований, установленных для образовательного процесса (пропуск без уважительной причины занятия и др.), рассматривается как несоблюдение исполнительской и трудовой дисциплины, и соответственно, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

Таким образом, правовая природа отношений, возникающих между нанимателем и работником, реализующим свое право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, носит дискуссионный характер. Подходы законодателя в части определения отраслевой принадлежности отношений по профессиональному обучению разнятся в зависимости от того, направляется ли работник для обучения в специальную организацию или оно осуществляется в рамках производства нанимателя. Во втором случае, согласно ст. 4 ТК РБ, отношения по обучению относятся к отношениям, связанным с трудовыми. В первом случае вопрос остается нерешенным. При этом приведенные выше позиции не позволили нам выявить каких-либо обоснованных причин применения дифференцированного подхода в отношении профессионального обучения. Отношения, возникающие в процессе подготовки за пределами производства, по нашему мнению, могут быть также отнесены к производным от трудовых отношений.

Существующая проблематика отношений профессиональному обучению во многом подкреплена недостаточным правовым регулированием. В законодательстве отсутствует единый комплексный подход к регламентации рассматриваемых отношений. Таким образом, к основным проблемам правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в самом общем виде можно отнести:

1. Практически полное отсутствие на уровне ТК норм, направленных на правовую регламентацию отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

2. При регулировании профессионального обучения законодателем не принимается во внимание один из основных и принципиальных моментов – осуществление обучения на производстве или за его пределами.

3. Не выработана надлежащая форма опосредования отношений по ученичеству между нанимателем и работником. Выше нами были приведены положения, аргументирующие данную позицию.

4. Существование дихотомии между законодательством о труде и законодательством об образовании в части регламентации профессионального обучения.

5. Не до конца определены подходы к установлению условий о сроке обязательной работы после профессиональной подготовки. Это, в свою очередь, обусловлено отсутствием единой законодательной формы, в которую облакаются такие отношения.

6. Отсутствует единообразный подход также в части определения гарантий. В рассматриваемом аспекте главной проблемой выступает понижение уровня социальной защищенности работника.

7. Также дополнительной правовой регламентации требует вопрос обеспечения и организации руководства при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

1. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Некоторые вопросы теории и практики. Ленинград : Изд-во Ленинград. ун-та, 1966. 188 с. [Вернуться к статье](#)

2. Глебов В. Г. Ученический договор : монография // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Доступ из справ.-правовой системы «Эталон». [Вернуться к статье](#)

4. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова [и др.]. М. : Юрид. лит., 1972. 576 с. [Вернуться к статье](#)

5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федер. 26 дек. 2001 г. // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)